

УДК 159.922.1

ТИП МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЯК ЧИННИК ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНОГО РОЛЬОВОГО КОНФЛІКТУ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА

Л.О.Пампуха*асистент кафедри психології і педагогіки**Національного технічного університету України**„Київський політехнічний інститут”*

У статті аналізується взаємозв'язок типу міжособистісної взаємодії та параметрів внутрішньоособистісного рольового конфлікту жінки-керівника. Доведено, що при високому рівні вираженості внутрішньоособистісного рольового конфлікту тип міжособистісних стосунків, який переважає у жінки, відіграє значну роль. Показано, що при середньому рівні вираженості внутрішньоособистісного рольового конфлікту тип міжособистісних стосунків не має вираженого детермінуючого впливу. Припускається, що внутрішньоособистісний конфлікт, окрім типу міжособистісних стосунків, детермінується й іншими чинниками.

Ключові слова: рольовий конфлікт, міжособистісні стосунки.

Існує необхідність теоретико-методологічного осмислення та емпіричного дослідження соціально-психологічних детермінант рольового конфлікту керівників. Попри численні дослідження особистості і діяльності керівника, з одного боку і рольових внутрішньоособистісних конфліктів, з іншого, поза увагою дослідників залишаються тендерні аспекти рольового конфлікту керівників. Невиконання норм і вимог соціальної ролі, внутрішня суперечливість "індивідуальної рольової концепції", складність одночасного виконання багатьох ролей може спричинити виникнення рольового внутрішньоособистісного конфлікту. Згідно цього рольовий конфлікт визначають як ситуацію, в якій індивід, що займає певний статус, зіштовхується з несумісними рольовими очікуваннями і не в змозі виконувати вимоги ролей.

У процесі взаємодії з оточенням особистість проявляється, перш за все, через певний тип міжособистісної взаємодії. Реалізуючи потребу в спілкуванні і в здійсненні своїх бажань людина узгоджує власну поведінку з оцінками значущих інших. Тому нас цікавило, як пов'язаний рівень внутрішньоособистісного рольового конфлікту з особливостями міжособистісних стосунків у жінок-керівників.

Об'єкт дослідження – внутрішньоособистісний рольовий конфлікт жінки-керівника.

Предмет дослідження – взаємозв'язок типу міжособистісної взаємодії та параметрів внутрішньоособистісного рольового конфлікту жінки-керівника.

Характеристика вибірки: У дослідженні взяли участь 110 заміжніх жінок керівників середньої ланки управління державних і недержавних підприємств: Дніпровська районна у м.Києві Державна адміністрація, Державна податкова інспекція у Дніпровському районі

м.Києва, Відкрите акціонерне товариство і Акціонерна компанія "Київводоканал", Товариство з обмеженою відповідальністю "Юридична фірма Проксен", Товариство з обмеженою відповідальністю "Парк-Сервіс".

Середній вік респонденток – 36 років (від 26 до 48 років).

Середній стаж подружнього життя складає 11 років (від 2,6 до 19,1 років).

Середня кількість дітей – 1,4 (від 1 до 3 дітей);

Середній стаж керівної роботи – 8,2 роки (від 2,3 до 5 років).

Такі обмеження були запропоновані нами свідомо. Ми припускали, що протягом такого терміну роботи на керівній посаді людина спроможна опанувати всю сукупність посадових обов'язків і в той же час, мати сформований внутрішньоособистісний рольовий конфлікт у піковій стадії.

Поділивши загальну вибірку на три групи у відповідності з рівнем вираженості внутрішньоособистісного рольового конфлікту (низький, середній, високий), ми визначили особливості міжособистісної взаємодії у жінок кожної групи. Для з'ясування загальних тенденцій ми визначали середньогрупові значення, а не індивідуальні показники кожної респондентки.

Нами була використана методика діагностики міжособистісних стосунків (ДМС), що дозволяє відтворити стиль між особистісного спілкування, характерний для респондента, визначити структуру індивідуально-особистісної типології та ступінь внутрішньо особистісної конгруентності [1].

Таблиця 1. Середньогрупові значення типів міжособистісних стосунків (за методикою „Діагностика між особистісних стосунків”)

Типи міжособистісних стосунків	Група 1		Група 2		Група 3	
	Mean	Std.Dev	Mean	Std.Dev	Mean	Std.Dev
ОКТ 1 Владний–лідуючий	7,96	2,34	7,53	2,14	8,18	2,21
ОКТ 2 Незалежний–домінуючий	9,09	3,35	5,16	1,57	9,66	4,02
ОКТ 3 Прямолінійно–агресивний	7,07	2,89	6,11	1,52	5,75	2,22
ОКТ 4 Недовірливий–скептичний	8,72	2,48	8,84	1,21	8,32	2,06
ОКТ 5 Покірний–сором'язливий	6,07	2,10	9,84	3,92	6,25	2,02
ОКТ 6 Залежний–слухняний	6,89	2,48	8,89	2,79	6,37	3,02
ОКТ 7 Співпрацюючий–конвенційний	6,80	2,32	8,84	2,87	4,89	1,91
ОКТ 8 Відповідально–щиросердний	7,11	2,17	10,32	2,29	7,28	2,43
Різниця між "Я"-Реальним і "Я"-актуальним	2,85	1,61	6,89	1,15	5,09	1,22

Середньогрупові профілі дають змогу визначитись зі змістовним наповненням міжособистісних стосунків у респондентом та з'ясувати відмінності між групами (див. табл. 1). Однак, зазначимо, що середньо групові показники дають змогу визначитись лише з загальними тенденціями. детальний аналіз стилів міжособистісного спілкування, що переважає у кожній з респондентом у визначених групах, буде зроблено на основі індивідуальних показників. Ми вважаємо, що такий підхід дає можливість розкрити всі значущі деталі стилів міжособистісного спілкування та його роль у детермінації внутрішньоособистісного рольового конфлікту.

За першим октантом „владний–лідуючий” середньогрупові значення у всіх групах знаходяться в діапазоні від 7,53 до 8,18. Показники відхилення знаходяться в діапазоні від 2,14 до 2,33 – це свідчить про гомогенність груп за даним показником, та порівняно з показниками стандартних відхилень інших октантів розбіжність показників є найменшою.

Отримані значення показника визначаються авторами методики як помірні, що загалом виявляє тенденцію до впевненості у собі, вміння бути гарним наставником і організатором, властивості керівника. Особистість із такими значеннями даного показника характеризується оптимістичністю, швидкістю реакцій, високою активністю, вираженою мотивацією досягнень, тенденцією до домінування, підвищеним рівнем домагань, легкістю і швидкістю у прийнятті рішень. Ми вважаємо, що отриманні за першим октантом середньогрупові значення є цілком закономірними, оскільки вибірка має специфічні ознаки за типом діяльності. Жінки-респонденти знаходяться на керівних посадах протягом тривалого часу (не менше ніж два роки), тобто ми можемо припустити, що з одного боку, перебу-

вання на керівних посадах могло спричинити певні професійні деформації, а з іншого спільність особистісних рис, притаманних респондентам, як раз і дозволила їм обійняти керівну посаду.

За другим октантом „незалежний–домінуючий” середньогрупові значення у групах знаходяться в діапазоні від 5,16 до 9,66. Однак зазначимо що в першій і третій групах значення подібні (9,09 та 9,66 відповідно) та найвищі у середньогрупових профілях обох груп. У той же час значення показника в другій групі (5,16) є найнижчим у середньогруповому профілі. Показовими є значення стандартного відхилення, які знаходяться в діапазоні від 1,57 до 4,02. Значення $\sigma = 1,57$ отриманні для другої групи характеризує її як високо гомогенну за другим октантом. Натомість, в першій і третій групах показники стандартного відхилення (3,35 та 4,02 відповідно) визначають групи як найбільш гетерогенні за цим октантом порівняно з іншими октантами.

Аналізуючи показники другого октанту „незалежний-домінуючий”, можна дійти висновків:

- риси, що визначають змістове наповнення „незалежного–домінуючого” типу міжособистісних стосунків є запобіжником виникнення та розвитку внутрішньоособистісного рольового конфлікту;
- наявність середніх та високих показників за другим октантом не гарантує від виникнення та розвитку внутрішньоособистісного рольового конфлікту, про що свідчать значення середніх відхилень (у групах із низьким та середнім рівнем внутрішньоособистісно-

го рольового конфлікту можливі варіанти наявності респонденток як з дуже високими, так і з помірними показниками другого октанту).

Загалом, можна говорити, що риси, що характеризують незалежний-домінуючий тип, у керівника повинні бути на рівні не нижче середнього. Впевненість, незалежність, схильність до суперництва, прагнення зайняти відособлену позицію у групі, нешаблонний мислення та його творчий характер дозволяють ефективно виконувати керівні функції та запобігають виникненню внутрішньоособистісного рольового конфлікту.

За третім октантом *"прямолинійно-агресивний"* середньогрупові значення у всіх групах знаходяться в діапазоні від 5,75 до 7,07. Показники стандартного відхилення знаходяться в діапазоні від 1,52 до 2,89. Середньогрупові значення у всіх трьох групах за третім октантом нижче середніх показників.

Отримані данні свідчать, що найбільш щільною за характеристиками третього октанту є друга група (високий рівень внутрішньоособистісного рольового конфлікту). Це можна інтерпретувати, як наявність у більшості респонденток другої групи таких рис як щирість, безпосередність. Ми припускаємо, що ці якості можуть бути підґрунтям у виникненні та розвитку внутрішньоособистісного рольового конфлікту у керівників. Необхідність виконувати керівні функції передбачає вміння маніпулювати, за потреби стримувати та приховувати власні емоції та думки. Тобто у свідомості виникає когнітивний дисонанс між відрефлексованими особистісними якостями та професійними вимогами, що може стати фактором виникнення внутрішньоособистісного рольового конфлікту.

За четвертим октантом *"недовірливий-скептичний"* середньогрупові значення у всіх групах знаходяться в діапазоні від 8,32 до 8,84. Показники стандартного відхилення знаходяться в діапазоні від 1,21 до 2,48. Середньогрупові значення у всіх трьох групах за четвертим октантом є трохи вищі за середні показники.

Змістовне наповнення четвертого октанту в межах середніх значень розкривається через такі характерні риси, як реалістичність суджень, скептицизм та неконформність, але у нашому випадку показники свідчать про тенденцію їх переходу в негативні модуси – образливість, недовірливість, схильність до критицизму, невдоволеність оточуючими, підозрілість. У другій групі (високий рівень внутрішньоособистісного рольового конфлікту) тенденції найбільш виражені – найвищі середньогрупові бали за четвертим октантом (8,84) та найменше стандартне відхилення (1,21). Ми припускаємо, що для більшості респонденток другої групи характерні ригідність настановлень, критичний настрій до

думок інших, невдоволеність власною позицією у мікрогрупі (як на роботі, так і в сім'ї), надчутливість до критичних зауважень на свою адресу, схильність до ригідних, надцінних умовиводів. Такі риси спроможні викликати виникнення та розвиток як міжособистісних конфлікт, так і внутрішньоособистісного рольового конфлікту.

За п'ятим октантом *"покірний-сором'язливий"* середньогрупові значення у групах знаходяться в діапазоні від 6,07 до 9,84. Показники стандартного відхилення знаходяться в діапазоні від 2,02 до 3,92. Середньогрупові значення в першій та третій групах нижчі за середні, натомість у другій – вище за середні показники.

Аналіз отриманих даних дозволяє стверджувати, що для певної кількості респонденток другої групи властиві такі риси, як хвороблива сором'язливість, чутливість до питань моралі та совісті, невпевненість у собі, схильність до надмірного рефлексування, занижена самооцінка, підвищене почуття відповідальності, схильність до самозвинувачення, уникання виконання великої кількості соціальних ролей. Але слід зазначити, що велика $\sigma = 3,92$ дозволяє передбачити існування в другій групі респонденток із середніми показниками п'ятого октанту або навіть із показниками нижче середніх.

За шостим октантом *"залежний-слухняний"* середньогрупові значення у групах знаходяться в діапазоні від 6,37 до 8,89. Показники стандартного відхилення знаходяться в діапазоні від 2,48 до 3,02. Середньогрупові значення у першій та третій групах нижчі за середні, натомість у другій – вище за середні показники.

Слід зазначити, що розподіл значень у трьох групах за шостим октантом подібний до попереднього октанту. Але існують незначні відмінності. Так, у першій і третій групах значення показників трохи вищі, за значення у п'ятому октанті, а у другій групі трохи нижчі. Інша відмінність полягає у більшій щільності другої групи ($\alpha = 2,79$), це свідчить про те, що риси притаманні покірно-сором'язливому типу властиві для більшої кількості респонденток з високим рівнем внутрішньоособистісного рольового конфлікту. Провідною потребою такої особистості є потреба у теплих міжособистісних стосунках, яка компенсує невпевненість у собі та занижену самооцінку. Зазвичай ретельність та відповідальність в роботі створює таким особам добру репутацію у колективі, однак інертність у прийнятті рішень, конформність настановлень і невпевненість у собі не сприяють їх ствердженню у ролі лідера. Керівник такого типу приймає рішення з надмі-

рними емоційними і когнітивними затратами і не вміє делегувати повноваження. Натомість, він виконує функції не властиві керівнику, в результаті чого швидко виснажується фізично та емоційно.

За сьомим октантом "співпрацюючий–конвенційний" середньогрупові значення у групах знаходяться в діапазоні від 4,89 до 8,84. Показники стандартного відхилення знаходяться в діапазоні від 1,91 до 2,87.

Саме за сьомим октантом відмінності між трьома групами найсуттєвіші. Спостерігаються зовсім інші тенденції відмінностей між групами ніж за іншими октантами. Найнижчі середньогрупові показники за сьомим октантом спостерігаються у третій групі (4,89), при цьому щільність групи є найвищою порівняно з іншими октантами. Саме показники сьомого октанту найбільше відрізняють середньогрупові профілі респонденток із низьким та середнім рівнями внутрішньоособистісного рольового конфлікту.

Можна припустити, що відсутність рис характерних для типу "співпрацюючий–конвенційний" утруднює виконання декількох різнопланових соціальних ролей. Відсутність прагнення до тісної співпраці з референтною групою, до дружніх стосунків з оточуючими, відсутність прагнення вишукувати компромісні рішення, відсутність сприйнятливості до емоційного настрою групи не дозволяють ефективно виконувати як роль керівника як роль керівника, так і ролі матері і дружини. Ми вважаємо, що у профілі з високими балами за першими чотирма октантами (що виявляють неконформні тенденції у міжособистісній взаємодії) помірно підвищені бали сьомого октанту є компенсаторними утвореннями у домінантних, незалежних стилях поведінки.

У другій групі середньогрупові бали вищі за середні свідчать про певний рівень емоційної нестабільності респонденток, високий рівень тривожності і низький – агресивності, залежність самооцінки від думок значущих інших, прагнення відповідати експектаціям групи. Можливо спостерігатися екзальтованість, потреба у

проявах дружності до оточуючих, пошук визнання у найбільш авторитетних особистостях групи.

За восьмим октантом "відповідально–щиросердний" середньогрупові значення у групах знаходяться в діапазоні від 7,11 до 10,32. Показники стандартного відхилення знаходяться в діапазоні від 2,17 до 2,43.

Аналіз середньогрупових значень у жінок-керівників дозволяє зробити висновки про значення рис притаманних відповідально–щиросердному типу міжособистісних стосунків у виникненні внутрішньоособистісного рольового конфлікту. Так у першій та третій групах показники цього параметру є середніми, що свідчить про готовність респонденток допомагати оточуючим, розвинене почуття відповідальності. Натомість, завищений середньогруповий бал у другій групі (найвищий у середньогруповому профілі – 10,32) виявляє м'якосердя, гіпервідповідальність, гіперсоціальність установок, акцентований альтруїзм.

Характерні для цього типу гнучкість у контактах, комунікабельність, доброзичливість, легкість вживання в різні соціальні ролі дозволили жінкам опанувати ролі дружини, матері, професіонала, керівника. Але виражена потреба відповідати соціальним нормам поведінки, схильність до ідеалізації гармонії міжособистісних стосунків, екзальтація у проявах власних переконань, виражена емоційна замученість, жертвовність призводять до вираженого внутрішньоособистісного рольового конфлікту у жінок-керівників.

Наступним кроком нашого дослідження був аналіз стилів міжособистісного спілкування, що переважає у кожній з респонденток (пікове значення в індивідуальному профілі) у визначених групах. Пікове значення в індивідуальному профілі відповідає стилю міжособистісних стосунків, що переважає в індивіда. Отримані дані наведені в таблицях 2, 3.

Таблиця 2. Розподіл респонденток за піковим значенням у профілі міжособистісних стосунків за методикою ДМС

Типи міжособистісних стосунків	Група 1		Група 2		Група 3	
	n	%	n	%	n	%
ОКТ 1 Владний–лідуючий	5	11	1	5,3	10	15,3
ОКТ 2 Незалежний–домінуючий	14	30	–	–	29	44,6
ОКТ 3 Прямолінійно–агресивний	4	8,8	–	–	–	–
ОКТ 4 Недовірливий–скептичний	7	15	–	–	5	7,7
ОКТ 5 Покірний–сором'язливий	1	2,2	6	31,6	1	1,53
ОКТ 6 Залежний–слухняний	4	8,8	3	15,6	9	13,9
ОКТ 7 Співпрацюючий–конвенційний	3	6,6	2	10,5	1	1,53
ОКТ 8 Відповідально–щиросердний	6	13	5	26,5	7	10,78
Всього	44	95,6	17	89,5	62	95,4

Таблиця 3. Статистична значущість відмінностей переважаючого типу міжособистісних стосунків у групах респонденток (критерій ϕ -кутового перетворення Фішера)

Типи міжособистісних стосунків	Групи 1 і 2	Групи 1 і 3	Групи 2 і 3
	ϕ	ϕ	ϕ
ОКТ 1 Владний–лідуючий	0,74	0,45	1,19
ОКТ 2 Незалежний–домінуючий	4,06**	1,06	5,12**
ОКТ 3 Прямолінійно–агресивний	2,11*	2,11*	–
ОКТ 4 Недовірливий–скептичний	2,78**	0,82	1,97*
ОКТ 5 Покірний–сором'язливий	3,14**	0,18	3,32**
ОКТ 6 Залежний–слухняний	0,06	0,11	0,17
ОКТ 7 Співпрацюючий–конвенційний	0,49	0,96	1,45
ОКТ 8 Відповідально–щиросердний	1,2	0,24	1,44

* – позначені статистично значущі відмінності при $p < 0,05$

** – позначені статистично значущі відмінності при $p < 0,001$

Два піки у профілі зафіксовано:

- у першій групі: у двох респонденток (1 та 8 октанти по 10 балів і 4 та 8 октанти по 10 балів) – у обох респонденток піки спостерігаються за октантами, що на рівні статистичної значущості відрізняють дану групу від респонденток другої групи з високим рівнем внутрішньоособистісного рольового конфлікту;
- у другій групі: у двох респонденток (5 та 6 октанти по 10 балів і 1 та 6 октанти по 12 балів) – респондентка з піками за 5 і 6 октантами є типовою для цієї групи, а респондентка з піками за 1 та 6 октантами має не типовий пік за 6 октантом;
- у третій групі: у трьох респонденток (2 та 4 октанти по 12 балів; 4 та 6 октанти по 9 балів; 6 та 8 октанти по 10 балів відповідно) – у всіх респонденток піки спостерігаються за октантами, що на рівні статистичної значущості відрізняють дану групу від респонденток другої групи з високим рівнем внутрішньоособистісного рольового конфлікту.

Аналіз даних наведених у таблицях 1 та 2 свідчить, що найбільша кількість відмінностей спостерігається між першою (низький рівень внутрішньоособистісного рольового конфлікту) та другою (високий рівень внутрішньоособистісного рольового конфлікту) групами респонденток (чотири значущих відмінностей).

У більшості респонденток першої групи з низьким рівнем внутрішньоособистісного рольового конфлікту переважають незалежний–домінуючий (30 %), недовірливий–скептичний (15 %), відповідально–щиросердний (13 %) та владний–лідуючий (11 %) октанти. В той же час за 5 октантом (покірний–сором'язливий) пік у профілі зустрічається лише у 2,2 % респонденток. Зазначимо, що у респонденток першої групи, на відміну від респонденток інших двох груп, піки в індивідуальних профілях спостерігаються за всіма октантами.

Можна стверджувати, що у більшості респонденток із низьким рівнем внутрішньоособисті-

тисного рольового конфлікту переважають неконформні тенденції у поведінці, незалежність, прагнення лідерства та домінування, натомість у меншій частині виражена схильність до компромісів, конгруентність та відповідальність у контактах з оточуючими.

У більшості респонденток другої групи з високим рівнем внутрішньоособистісного рольового конфлікту переважають 5, 6, 7 та 8 октанти.

Представлені чотири типи міжособистісних стосунків окреслюють особистість конформними тенденціями у поведінці, схильних підкорятися, невпевненістю у собі, схильністю до компромісів, конгруентністю та відповідальністю в контактах із оточуючими.

Характерним є повна відсутність піків у індивідуальних профілях за октантами, що окреслюють неконформні тенденції у поведінці (2, 3 та 4 октанти). Лише в одній респондентки пік у профілі спостерігається за першим октантом – владний–лідуючий.

У більшості респонденток третьої групи з середнім рівнем внутрішньоособистісного рольового конфлікту переважають незалежний–домінуючий (44,6 %), владний–лідуючий (15,3 %), залежний–слухняний (13,9 %) та відповідально–щиросердний (10,78 %) октанти.

У той же час за 3 (прямолінійно–агресивний) октантом, пік у профілі не зустрічається в жодній респондентки, а за 5 та 7 октантами піки у профілі спостерігаються лише в одній респондентки. Але статистично значуща відмінність спостерігається між групами з низьким рівнем внутрішньоособистісного конфлікту (друга група) та середнім (третья група) лише за 3 октантом (прямолінійно–агресивний).

З аналізу даних за методикою діагностики міжособистісних стосунків (ДМС) бачимо, що при високому рівні вираженості внутрішньоособистісного рольового конфлікту тип міжособистісних стосунків, який переважає у жінки, відіграє значну роль. Відсутність у по-

ведінці неконформних тенденцій, прагнення спиратися на власні переконання, незалежність поглядів є підґрунтям для виникнення внутрішньо-особистісної неконгруентності, неузгодженості "Я"—образів в "Я"—концепції. Натомість, при середньому рівні вираженості внутрішньо-особистісного рольового конфлікту тип міжособистісних стосунків не має вираженого де-

нуючого впливу. Можна висунути припущення, що внутрішньоособистісний конфлікт, окрім типу міжособистісних стосунків, може детермінуватися й іншими чинниками. Наші подальші дослідження були спрямовані на пошук таких детермінуючих чинників та розкриття їх змістовного наповнення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бергсон А. Творческая эволюция. — СПб., 1914. — 215 с.
2. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. — М.: Ин-т прикладной психологии, 1998. — 512 с.

Стаття надійшла до редакції 30.08.2007 р.